

ISSN
2306-7454

Taiwan Labor E-Newsletter

臺灣勞工

簡訊



Taiwan Labor E-Newsletter
中華民國115年4月 April 2026



立法院三讀通過 《外送員權益保障及外送平臺管理法》

Legislative Yuan Passes Third Reading of Delivery Workers' Rights Protection and Delivery Platform Management Act

勞動部發布「企業防制強迫勞動參考指引」，助企業接軌國際公平招募

Ministry of Labor Releases "Guidelines for Enterprises on the Prevention of Forced Labor", Helping Enterprises Align with International Standards for Fair Recruitment

勞動部發布「勞雇雙方協商延後退休年齡及退休後再僱用參考指引」

Ministry of Labor Releases Reference Guidelines for Negotiation between Employers and Employees on Postponing Retirement Age and Reemployment after Retirement

No.
86

中英文版本內容如有出入，以中文版本為準。

The Chinese version rules if any contradiction in meaning exists between the Chinese version and English version.

立法院三讀通過 《外送員權益保障及外送平臺管理法》

立法院於115年1月6日三讀通過《外送員權益保障及外送平臺管理法》，透過法律規範，衡平外送員、平臺業者、消費者及合作商家四方關係。

有關本法重點，主要著重三大面向：

一、保障外送員權益

首先，保障外送員每筆訂單之基本報酬，明定不得低於外送服務期間依比例換算最低時薪之1.25倍，並設有最低保障金額45元及調整機制。

在確保契約公平方面，未來平臺業者與外送員簽訂的外送服務契約不得違反「外送服務定型化契約應記載及不得記載事項」，否則無效。另外當平臺業者對外送員為終止契約或其他不利決定，須敘明理由及負舉證責任，並提供申訴救濟管道。

在強化職安與保險權益部分，明定平臺業者須為外送員投保團體保險，並應負擔外送員參加勞工職業災害保險之保費；另於發生重大職業災害時，應即時通報勞動檢查機構。

二、保障消費者權益

外送專法強化消費者在資訊透明、交易安全與爭議救濟等面向的保障，並要求平臺業者應保存完整的交易、退費與申訴等紀錄。此外，透過平臺業者應對外送員實施食品衛生安全、交通安全等教育訓練，使消費者享有更安穩的服務。

三、保障合作商家權益

由經濟部訂定外送合作契約範本，要求平臺明確揭露其費用收取及抽成、貨款結算與爭議處理機制，並應保存貨款計算、交易往來等相關紀錄，以降低平臺業者任意扣款或終止合作的風險。

又，勞動部於法案施行過渡期間，將盡速會同相關部會共同完成相關子法的制訂及公告，過程將徵詢各界意見，後續亦會加強宣導並協助平臺業者依法調整營運模式，以利該法順利推行。



勞動部發布「企業防制強迫勞動參考指引」，助企業接軌國際公平招募

因應國際供應鏈對防制強迫勞動及公平招募原則的重視，勞動部於115年2月13日發布「企業防制強迫勞動參考指引」，協助我國企業進行風險辨識並降低企業營運風險。

「企業防制強迫勞動參考指引」核心在引導企業從「自身」到「供應鏈」，循序漸進透過「政策承諾」、「內部現況盤點」、「辨識潛在風險」、「因應與改善措施」及「供應鏈管理」等「五大構面」展開行動。此外，為了讓企業「看得懂、做得到」，該指引透過「ILO 11項強迫勞動指標」、「強迫勞動風險自我評估表」、「主要國際行為準則之稽核標準與流程」及「QA問答集」等「四大核心工具」，協助企業更容易操作。

防制強迫勞動與落實公平招募原則，不僅有助於保障勞工權益，更是企業維持國際競爭力與永續經營的重要關鍵。後續勞動部將持續透過跨部會宣導及入場輔導等行政支援措施，協助企業在保護勞工權益的同時，同步提升企業形象與在全球永續供應鏈中的長期競爭地位。

勞動部發布

企業防制強迫勞動參考指引

1 「五大構面」

承諾、盤點、改進、監測、供應鏈管理，建立循序漸進的行動架構

2 「四大核心工具」

11項ILO強迫勞動指標、風險自我評估表、案例及QA、行為準則稽核標準，讓企業「看得懂、做得到」

強化勞權保障
接軌國際規範



勞動部 Ministry of Labor (國) | © mol.labor

115年2月13日發布「企業防制強迫勞動參考指引」

勞動部發布「勞雇雙方協商延後退休年齡及退休後再僱用參考指引」

為鼓勵高齡勞工續留職場，我國《勞動基準法》第54條已於113年7月31日修正，明定勞雇雙方得協商延後退休年齡。為協助勞資雙方順利進行協商，勞動部發布「勞雇雙方協商延後退休年齡及退休後再僱用參考指引」，針對協商延後退休年齡的應注意事項，包括何時可以協商、協商前的準備、協商過程應注意的事項，以及雇主僱用高齡勞工可運用的資源提出說明指引，並提供協商延後退休年齡的協商紀錄表，供各界參考。

勞動部在發布參考指引時，也邀請裕隆集團及其企業工會到場分享勞資雙方就員工延後退休議題共同協商的經驗。裕隆集團早已積極透過參考指引中所提到的「勞雇雙方協商延後退休年齡」及「回聘退休員工」等多元模式，致力留用資深人才，唯有勞雇雙方共同協商討論，才能兼顧產業留才與員工需求，創造勞資共好。

勞動部特別提醒，若採行「協商延後退休年齡」，由於勞動契約的內容並未變更，勞雇雙方仍繼續履行原有的「不定期勞動契約」。在協商過程中，若是希望調整工作時間或工作日數，也應雙方討論達成合意，並以書面約定。若是退休後再僱用的情形，也可以藉由協商，由雙方合意以定期契約約定日後的工作時間、工作日數等。雇主除可運用政府提供的資源外，也應本誠信原則適時協商，共同營造友善的高齡就業環境。



雇主別踩雷！勞動部提醒【育嬰留停照顧彈性化新制】三大重點，應積極營造友善職場，協助新手爸媽兼顧工作與家庭

勞動部彙整【「育嬰留停照顧彈性化」相關問答Q&A】，置於勞動部官網，針對近期發現雇主最容易誤踩雷的作法，說明如下：

重點一、企業為人力調配，不得訂定內部規則限制同一天只能有最先提出或完成交接的人才能申請。

育嬰留職停薪的申請期間、次數及程序，受僱者如果是依法提出申請，事業單位應尊重受僱者本意。雇主也應該提醒員工，除有特殊狀況，申請育嬰留停原則應5天前提出申請，以利雇主排班。

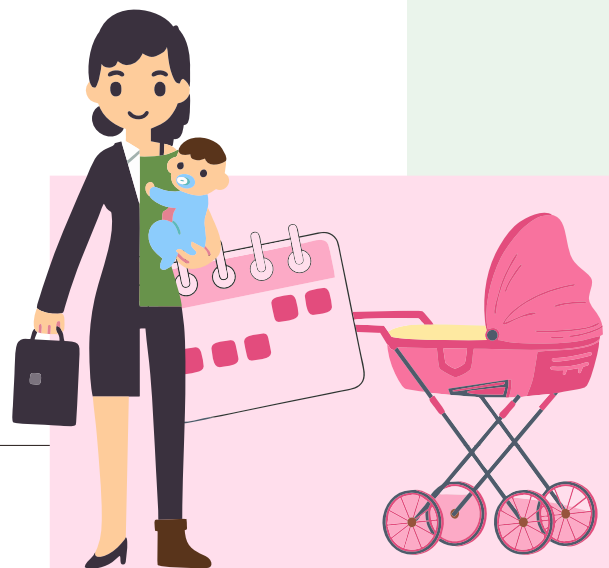
重點二、依《勞動基準法》第84條之1規定，約定每日正常工時10小時的工作者，換算7日家照假時數，應為70小時，不得僅給56小時。

如果勞雇雙方原本約定的每日正常工時少於8小時或依法多於8小時者，得從其約定計給之。舉例而言：

（一）每日正常工時8小時，每週正常工時40小時（包含2週、4週彈性工時制），換算56小時。（二）每日正常工時少於8小時（例如每日正常工時7小時），換算49小時。（三）適用《勞動基準法》第84條之1規定之工作者（例如每日正常工時10小時），換算70小時。

重點三、員工申請數日育嬰留職停薪，復職後，當月延長工時46小時上限，不得重新計算，另事、病假日數，以曆年制期間計算。

依《勞動基準法》第32條規定，延長工時，1個月不得超過46小時。1個月週期之起訖，由勞雇雙方議定，依曆連續計數。縱有申請育嬰留職停薪或請假者，仍應依約定之每月週期連續計數。另勞工事假及普通傷病假使用期間原則以曆年制，育嬰留停復職後，事、病假不因此重新計算。但企業如有優於法令之約定，從其約定。



鎖定高職災與高違規廠場及工程， 勞動部訂頒加強監管執行計畫

為強化對重複發生重大職業災害或屢次違反職業安全衛生法令事業單位之監督管理，勞動部於115年1月28日訂頒「加強監管高職災與高違規之廠場及工程執行計畫」，建立針對高風險事業單位之強化監管機制。透過列管制度與資訊公開，促使事業單位全面檢討作業風險並落實安全衛生改善，以降低重大職業災害發生之可能性。

相關制度設計係參考美國「嚴重違規者執法計畫（Severe Violator Enforcement Program, SVEP）」及新加坡「受監管企業計畫（Business Under Surveillance, BUS）」等國際監管機制，並綜整我國勞動檢查實務經驗加以規劃。列管對象主要包括3年內重複發生重大職業災害，或1年內因違反職業安全衛生法令遭停工或裁罰處分達3次以上之事業單位。透過公開列管名單與加強監督機制，藉以提升企業對職業安全衛生管理之重視程度，並強化事業單位之管理責任。

在監管措施方面，被列管之事業單位須於14日內提出安全衛生改善計畫，並由第三方外部稽核機構檢視其執行情形，按月向勞動檢查機構回報改善進度。此外，事業單位代表人或經營負責人，以及相關總公司或工程業主，亦須親自出席檢討或審查會議，說明改善措施及執行情形，以促使企業管理階層積極投入安全衛生管理。

而勞動檢查機構於列管期間將不定期實施檢查，如發現未依改善計畫落實執行，將依法從嚴裁罰並得擴大停工處分。列管期間原則為6個月，經審查確認已具體改善且未再發生重大缺失者，始得解除列管。

透過此一監督與輔導並行之管理機制，期能促使高風險事業單位持續投入必要資源強化安全衛生管理，從源頭降低重大職業災害發生，並逐步提升整體職場安全水準。



打造身心障礙共融職場， 雇主最高年領30萬元再拿獎勵金

為了讓身心障礙員工不僅「進得來」更要「留得住」，勞動部發布「雇主支持身心障礙員工就業試辦作業要點」，鎖定已進用身心障礙員工的事業單位，只要僱用3名以上身心障礙員工，且提出職場支持計畫，計畫執行期間每年最高可獲得新臺幣30萬元的經費補助，若採取群組進用模式還可額外領取獎勵金，試辦至116年底止，與企業攜手打造共融職場。

為協助更多企業建構內部身心障礙者就業的支持系統，勞動部直擊企業痛點，設置單一窗口及「專業輔導團」提供諮詢與輔導服務，解決管理難題，並辦理「身心障礙者友善職場研習課程」，協助企業更瞭解障礙者需求及可運用資源外，雇主還可依實際需求規劃職場支持計畫，經勞動部勞動力發展署所屬分署輔導核定後，申請「身心障礙職場支持補助費用」，全方位支援企業建立友善進用機制、提供共融職場環境、推動職涯發展措施、設置職場工作教練、落實職場合理調整等職場共融措施，雇主每年最高可獲得30萬元補助。

勞動部也提供「群組進用獎勵金」，鼓勵企業以團隊方式進用身心障礙者。雇主在同一工作場域新聘1名以上身心障礙者，並與現職身心障礙員工共同協力工作，且提供至少2項職場支持措施，即可申請補助。每人每月最高補助1萬3,000元，最長12個月，每人最高15萬6,000元，且不計入原有30萬元年度補助額度，協助勞雇雙方強化同儕支持，促進身心障礙者穩定就業。詳細資訊，可上勞動部勞動力發展署「身心障礙者就業資源網」（<https://orsd.wda.gov.tw/>）查詢。

打造共融職場強力後盾

雇主支持身心障礙就業試辦作業要點

辦理至116年12月31日止

六大職場支持措施

企業提案，政府補助

友善進用機制
共融職場環境
職涯發展措施
工作教練支持
職場合理調整
群組進用模式

每年最高**30萬元**！



每人每月**1.3萬元**
最長核發**12個月**

相關資訊，可上勞動部勞動力發展署「身心障礙者就業資源網」（<https://orsd.wda.gov.tw/>）查詢

本項資源服務符合就業安定基金促進僱用措施



勞動部勞動力發展署
WORKPLACE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

關鍵字：身心障礙、雇主支持、職場共融

「雇主支持身心障礙員工就業試辦作業要點」說明